

Mandanteninfo März 2017

Keine Benachteiligung wegen Elternzeit Bundesverfassungsgericht ./ Bundesarbeitsgericht

Die Kündigung eines / einer ArbeitnehmerIn in Elternzeit kann unwirksam sein, wenn bei den zeitlich früheren Kündigungen der übrigen ArbeitnehmerInnen eines Betriebes gegen das Konsultationsverfahren beim Betriebsrat nach § 17 KSchG (Massenentlassungsanzeige) verstoßen wurde. Voraussetzung der Unwirksamkeit ist, dass der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen obersten Landesbehörde innerhalb der 30-Tage-Frist des § 17 KSchG beantragt hat.

Diese Grundsätze gelten zumindest bei einer Betriebsstilllegung.

*Leitsatz der Verfasserin
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.01.2017-6 AZR 4 4 2/16
(zitiert nach Pressemitteilung des BAG 4/17)*

Der Arbeitgeber plante eine Betriebsstilllegung. Fast alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) des Betriebes hatten daher im Dezember die Kündigung erhalten. Die Kündigungen verstießen gegen das Konsultationsverfahren¹ nach § 17 KSchG und waren daher unwirksam.

Die AN war zum Kündigungszeitpunkt in Elternzeit. Daher bedurfte die Kündigung ihr gegenüber gemäß § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz der vorherigen Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde. Der Arbeitgeber beantragte diese im Dezember zeitgleich mit dem Ausspruch der Kündigungen. Die Zustimmung wurde im März des Folgejahres erteilt. Der Arbeitgeber sprach daraufhin die Kündigung auch gegenüber der AN aus. Die AN erhob fristgerecht Kündigungsschutzklage und berief sich ebenfalls auf eine Unwirksamkeit der Kündigung nach § 17 KSchG wegen des fehlerhaften Konsultationsverfahrens.

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maika Koll
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefanie Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

¹ s. zum Konsultationsverfahren Mandanteninfo August 2013

Letztinstanzlich wies das Bundesarbeitsgericht die Klage der AN ab. Es begründete seine Entscheidung damit, dass die Kündigung der AN in Elternzeit außerhalb der für den Ausspruch der Kündigungen maßgeblichen 30-Tages-Frist des § 17 KSchG erfolgt sei und damit nicht mehr dessen Schutz unterfalle.

Das von der AN im Zuge einer Verfassungsbeschwerde angerufene Bundesverfassungsgericht hat diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aufgehoben.

Es hat festgestellt, dass die Entscheidung des BAG gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Grundgesetz (GG) verstößt und das Bundesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung den besonderen Schutz der Familie gemäß Art. 6 GG missachtet hat. Die AN darf wegen der Elternzeit und der dadurch erforderlichen Einholung der behördlichen Zustimmung, die naturgemäß Zeit in Anspruch nimmt, nicht schlechter gestellt werden, als die übrigen AN bei einer Betriebsstilllegung. Deren Kündigungen waren aber wegen Verstoß gegen § 17 KSchG unwirksam und sie standen weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Dies muss auch für die AN in Elternzeit gelten.

Das Bundesarbeitsgericht hat nachfolgend der Kündigungsschutzklage der AN mit der Entscheidung vom 26.01.2017 stattgegeben.

Fazit:

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes ist aus zwei Aspekten bedeutsam:

1. Das Bundesverfassungsgericht kann Urteile des Bundesarbeitsgerichtes aufheben, wenn diese gegen die Verfassung verstoßen. An diese Möglichkeit sollte bei ablehnenden Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes immer gedacht werden. Eine derartige Verfassungsbeschwerde ist innerhalb einer Frist von einem Monat nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts einzulegen und vollständig zu begründen.
2. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zumindest bei Massenentlassungen im Zusammenhang mit Betriebsstilllegungen zu beachten. Wenn der Betriebsrat Bedenken hat, dass das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß war, sollte er nach rechtlicher Beratung erwägen, den Arbeitgeber an AN, die sich in Elternzeit befinden, zu erinnern, um zu veranlassen, dass die Zustimmung zu deren Kündigung ebenfalls innerhalb der 30 Tage des § 17 KSchG beantragt wird. Gleichzeitig sollten die Betriebsräte die AN informieren, um diesen zu ermöglichen, sich im Rahmen einer Kündigungsschutzklage ebenfalls auf einen Verstoß gegen § 17 KSchG zu berufen.

Regine Windirsch, Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Bell & Windirsch Britschgi & Koll Anwaltsbüro